



A GUIDE TO The Labour Adjustment Benefits Program



CA 1
- G 74 [1984]



Canada 



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117660845>

CAI
L
-G74

A GUIDE TO

The Labour Adjustment Benefits Program





Published by Authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. L 31-54-1984
ISBN 0-662-53098-5
Labour Canada Cat. No. L44-1318/84B

Printed in Canada

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
Introduction	1
How the Labour Adjustment Benefits Program came about	3
The Labour Adjustment Benefits Program: What it is, What it is not	5
How the Labour Adjustment Benefits Program Works	5
1. Designation of Industries	6
2. Administration of the Labour Adjustment Benefits Program	6
A. The Certification Process	6
Who is Responsible?	6
What are the Criteria for Certification?	7
Applying for Certification	11
What Certification Means	12
B. How an Individual Qualifies for Benefits	13
About the Benefits	14
When Benefits Start	14
When Benefits End	14
Amount of Benefits	14
What Types of Deduction are Made from LAB Payments?	15
Working While in Receipt of Labour Adjustment Benefits	15
For Further Information	15
Appendix	
Designated Industries under the Labour Adjustment Benefits Act	17

INTRODUCTION

This handbook is offered as a guide to employers, unions, community adjustment committees, manpower adjustment committees and others who act on behalf of laid-off employees, as well as to individuals seeking to obtain benefits under the Labour Adjustment Benefits Program.

The guide provides a description of the program, its development and purpose, identifies the persons it seeks to help, and details the application procedures and eligibility criteria under the Labour Adjustment Benefits Act. The information provided herein incorporates the amendments to the legislation proclaimed on November 30, 1983.

It is hoped that the handbook will foster a better understanding of the Labour Adjustment Benefits Program and assist all concerned in making applications under the program.

HOW THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM CAME ABOUT

Adjustment assistance, in the form of income maintenance available to older laid-off employees, was first introduced by the federal government in 1972. The Textile and Clothing Policy which came into effect at that time was designed to encourage the textile and clothing industries to strengthen their competitive position, with the goal of providing stable employment for more Canadians in the long run. It was realized, however, that industrial rationalization could affect the employment of some workers within these sectors. While most workers displaced in this way could be assisted in obtaining new employment through job placement, employment counselling, retraining and relocation services offered by Canada Employment Centres, older workers were considered to have special adjustment problems which might prevent them from making effective use of such services.

In response to this situation, Labour Canada formulated an Adjustment Assistance Benefits (AAB) Program to ease the burden for older employees who were laid off from the textile and clothing industries as less restrictive import quotas were introduced and modernization programs were undertaken to improve the ability of these Canadian industries to compete with imports.

In 1978, the AAB Program was expanded to include older workers laid off from the footwear and tanning industries as a result of restructuring implemented in these industries in response to the government's Footwear and Tanning Industry Sector Strategy.

Both AAB programs, which were administered under separate regulations, required certification of the laid-off employees, by the Textile and Clothing Board in the case of textile and clothing workers and by the Enterprise Development Board in the case of footwear and tanning workers, plus assessment of individual eligibility by the Canada Employment Centres. The programs provided benefits to qualified individuals aged 54 and over who had been employed as production workers in the industry for at least 10 of the last 15 years preceding layoff and who had no employment prospects.

During the late 1970s, the federal government undertook a review of all adjustment measures available to industry and labour. The result of this review was the creation of special adjustment initiatives designed to facilitate the transition to more efficient and competitive activity in Canadian industry. The Labour Adjustment Benefits Program, as part of these special measures, was developed to assist those employees most affected by the economic changes characterizing the 1980s.

The Labour Adjustment Benefits Act, which governs the administration of the Labour Adjustment Benefits Program, was proclaimed on May 1, 1982. The legislation consolidates the former Adjustment Assistance Benefits programs, provides uniformity in administration and offers more flexible eligibility criteria.

THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM: WHAT IT IS, WHAT IT IS NOT

The Labour Adjustment Benefits Program, which applies to certain industries designated either nationally or regionally, is designed to offer protection to **older workers** who have been **permanently laid off**, who have a significant attachment to declining industries and who therefore find it particularly difficult to adjust to being laid off.

The LAB Program is one of last resort for those older employees who are unable to take advantage of other labour adjustment measures such as portable wage subsidies, temporary employment projects, enhanced mobility and training allowances, and critical trade skills training. The program is intended to come into effect where no other options are available for the individual.

It must be kept in mind that the Labour Adjustment Benefits Program is **not an early retirement program**, nor is it a program devised by the federal government to encourage early retirement. The benefits payable are intended to offer income continuation after unemployment insurance is exhausted and offer a form of adjustment, rather than a guaranteed income, until age 65. Continued eligibility under the program is conditional on periodic assessments made by the Canada Employment Centres to confirm that the recipient has no prospect of employment. These assessments must be made at least every six months.

The Labour Adjustment Benefits Program is intended to come into play after layoffs have taken place. The structure of the legislation allows for the determination of eligibility only after several conditions have been met. It is not possible, therefore, to determine in advance of layoffs whether particular workers will eventually qualify for benefits.

It is not the goal of the LAB Program to assist the employer in changing the nature of a company's labour force, nor is the program a component of job creation measures. As a result, the program offers assistance only where there is actual evidence of a reduction in the number of employees in an establishment.

HOW THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS PROGRAM WORKS

The payment of benefits under the Labour Adjustment Benefits Act is restricted to individuals who

- have been laid off from an establishment which is part of a designated industry;
- have been certified by the Labour Adjustment Review Board; and

- have been assessed by the Canada Employment and Immigration Commission as qualifying to receive benefits on the basis of individual eligibility criteria.

1. Designation of Industries

In contrast to the former AAB programs, which required separate regulations for their administration, the Labour Adjustment Benefits Act provides a potential response mechanism to the displacement of older employees in any industry undergoing significant economic adjustment of a non-cyclical nature. Under the terms of the present legislation, industries where laid-off workers may be assisted by labour adjustment benefits are "designated" by the federal government.

Industries may be designated either generally throughout Canada or with respect to any region in Canada. General designations may be made where the industry across Canada generally is undergoing significant economic adjustment of a non-cyclical nature, either because of import competition or because of industrial restructuring, including technological change, which is in response to federal government programs or policies, and where such adjustment results in a significant loss of employment in the industry. The general designations currently in effect are those which were previously covered under the AAB programs, that is, the textile, clothing, footwear and tanning industries.

Regional designations may be made where an industry or a region is undergoing significant economic adjustment and concomitant significant loss of employment in the industry in that region, resulting in a severe economic disruption in the region. A full list of regional designations and their effective dates appears in the Appendix. Should there be further designations, information concerning them will be available from the Labour Adjustment Review Board.

Designations are made by the Governor-in-Council at the request of the Minister of Labour, and requests for designation should therefore be channeled to the Minister.

2. Administration of the Labour Adjustment Benefits Program

The Labour Adjustment Benefits Act is administered by the Labour Adjustment Review Board and the Canada Employment and Immigration Commission.

A. The Certification Process

Who is Responsible?

A five-member Labour Adjustment Review Board, established under the Labour Adjustment Benefits Act, certifies individuals as eligible to apply for

benefits to the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC). The Labour Adjustment Review Board, composed of representatives of employer associations, employee organizations and the federal government, now carries the certification responsibility previously held by the Textile and Clothing Board and the Enterprise Development Board under the former Adjustment Assistance Benefits (AAB) Regulations.

The Board receives applications for certification, conducts investigations to determine whether certification should be granted, and notifies the applicant and the CEIC of its decisions. The Board is supported in its investigative role by a secretariat housed in Labour Canada.

What are the Criteria for Certification?

The Board is authorized to grant certification where the following conditions, as outlined in Section 11 of the Act, have been met:

- (a)** The employee was laid off.

The legislation stipulates that the layoffs must have taken place in order for certification to be granted. Although layoffs may be scheduled for a specific date, as for example in a plant closing, the Labour Adjustment Review Board is not empowered to grant certification, nor to provide assessments as to whether certification will be granted, in advance of the layoffs.

In preparing for layoffs, the onus is on the employer (in conjunction with the union, where applicable, and taking into account the terms of the collective agreement) to determine which employees are to be laid off. Where employee reductions are necessary, supplementary memoranda of understanding providing for the layoff of certain workers, or the voluntary acceptance of layoff by certain workers, is permissible practice under the terms of the Act.

- (b)** The establishment where the layoffs took place must be part of a designated industry.

The determination of whether a company is part of a designated industry is made by the Labour Adjustment Review Board, taking into account the effective dates of designation for the industries.

In the case of general designations — that is the textile, clothing, footwear and tanning industries — there are limitations on the components of the industries which are considered to be designated. These limitations are based on industry definitions, and in this context the Board generally refers to the Standard Industrial Classification Codes describing the major industry groupings.

In the case of regional designations, the specific industries included are based on cabinet decisions. Again, the Board refers to the applicable Standard Industrial Classification Codes.

Industries can be designated retroactively, and layoffs which have taken place since the retroactive date of designation may be considered for certification. All existing general designations are retroactive to May 1, 1978. A full listing of the regional designations presently in effect appears in the Appendix. Where there is any doubt whether a company falls within a designated industry, the Secretariat of the Labour Adjustment Review Board should be consulted.

Notwithstanding that an industry is no longer designated, an employee may be certified provided that the layoff took place while the industry was designated.

(c) The number of employees in the establishment must have been reduced as a result of layoffs, in any twelve-month period including the employee's effective date of layoff, by at least 10 per cent or 50 employees, whichever is less.

This criterion is designed to ensure that the intent of the legislation is maintained, that is, to offer adjustment assistance where major layoffs have taken place and where such layoffs are of a non-cyclical nature.

Since a reduction in the number of employees as a result of layoffs is a necessary condition for certification, laid-off employees who have been replaced will not be eligible for certification. In cases where layoffs are taking place but, because of recalls and new hirings, the employee level in a company is stable or rising, certification cannot be granted.

Should layoffs in the order of 10 per cent take place during part of a 12-month period, additional employees laid off in the remainder of that 12-month period can be certified only where a further reduction in the number of employees is evident and where the other requirements of certification have been met. In considering layoffs which have taken place during a second 12-month period, it is necessary to establish that the full requirements for certification have been met in relation to the new period.

Reduction in the number of employees in an establishment due to retirements, dismissals or resignations cannot be taken into account when determining whether a reduction of 10 per cent or 50 employees has taken place.

In the context of certification, "establishment" means any establishment in Canada engaged in the production of goods or the provision of services. Generally, separate production facilities, plants or factories of a company will be treated as separate establishments. Exceptions would occur where several locations of a company are engaged in a continuous integrated form of production or where the establishments are treated as one by the company with, for example, one collective agreement in force providing seniority and "bumping" rights between plants.

(d) The layoffs must have resulted from the economic adjustment which caused the industry to be designated.

In the case of general designations, economic adjustment must be non-cyclical and must be the result of import competition or industrial restructuring (including technological change) pursuant to a policy or program of the Government of Canada.

In the case of regional designations, economic adjustment refers to the serious non-cyclical downturn in the industry causing economic disruption in the region and serious loss of employment in the industry in the region.

Where layoffs in an organization have taken place, and an employer decides to change the group of employees laid off, for example, by laying off older workers and recalling younger ones, these older employees will not qualify for certification. In such instances, the layoffs are the result of a change in the nature of the labour force rather than the result of the economic adjustment which caused the industry to be designated. Once the layoffs have taken place and the employees have been certified, it is not possible to substitute the name of one laid-off employee for another.

APPLYING FOR CERTIFICATION

Any employee who has been laid off may apply directly for certification. Alternatively, the employer, union, manpower adjustment committee or any other person may apply on behalf of a laid-off employee or a group of laid-off employees. Application forms are available at Canada Employment Centres, regional offices of Labour Canada, or the Labour Adjustment Review Board.

Applications may be made on available application forms or by letter. The form or letter must be signed by the applicant in order for the Board to consider the certification request. Applications on behalf of laid-off employees are not accepted by telephone. Following receipt of an application for certification, a full investigation of the layoffs will be undertaken by the Labour Adjustment Review Board Secretariat. The results of these investigations are presented at meetings of the Board which are generally held every four to six weeks.

The Board is the sole authority with power to make decisions relating to certifications. The Board is also empowered to rescind or amend any decision it has taken. While decisions taken by the Board are, according to the legislation, appealable only through the Federal Court of Canada, the Board may reconsider decisions in light of new information provided to it.

Although applications for certification must be investigated, investigation time can be reduced if full information is provided when an employer, union or committee makes application on behalf of a group of laid-off employees.

A letter of application should clearly state that certification is being requested. The name and address of the company where the layoffs took place should be provided along with the name of an employer representative who may be contacted for further information. In addition, the following details should be given:

- A description of the specific products of the company or the nature of its operations. The company's major clients should be specified.
- An indication of the number of employees in the establishment immediately prior to the layoffs and the number currently employed. The number of employees refers to both salaried and hourly or production employees. In companies where fluctuations in the employment level have been prevalent, it is suggested that the number of individuals employed in the establishment at periodic intervals be shown. Reductions due to retirements and resignations should also be specified.
- A full description of the factors that made the layoffs necessary. Where a restructuring of the company's operations has taken place, the type of reorganization should be detailed. If financial assistance is being provided by the federal government, this should be noted. Should reduced sales

or profits be the cause of the layoffs, the impact of competition from imports should be considered. It is not necessary to provide statistics on imports.

- A full list of **all employees laid off**, giving the name, address, social insurance number, date of birth and date of layoff for each employee. Employees should not be omitted from the list because they are not the required age or do not have sufficient years of service to qualify for benefits. Although only a small number of employees may qualify under the program on the basis of age, a full list of all laid-off employees is required.

The date of layoff must include the year, month and day. If the employees have been laid off on more than one occasion, the latest date of layoff should be indicated. The date of layoff is generally the last day worked. Exceptions occur when an employee receives pay in lieu of notice and such pay is considered as insurable earnings for purposes of unemployment insurance. Vacation pay paid to the employee after the last day worked will extend the date of layoff if the employer-employee relationship is deemed to continue to exist until vacation entitlement is completed. Employees who have retired may be included on the list only if the decision to retire was made after they were laid off and separation from the establishment of work took place. If possible, it is suggested that a separate list of the employees who retired and the date of retirement be provided.

- In the case of company closures, the name of the trustee or receiver and union contact should be given, where applicable.

What Certification Means

Certification is effective on the date the Board approves the application. Decisions taken on applications are conveyed to all applicants following the meetings of the Board. In addition, all employees who meet the minimum age criteria are informed in writing that certification has been granted.

It should be emphasized that certification entitles the individual only to make an application for labour adjustment benefits. While applications for certification may be made on behalf of groups of employees, application for benefits must be made by the individual at a local Canada Employment Centre. The Canada Employment Centre is under no obligation to accept applications for benefits from individuals who have not been certified by the Labour Adjustment Review Board. However, the centres generally accept applications for benefits in advance of certification. Applications to the Board and the Canada Employment Centres should be made as soon as possible after layoff to allow sufficient time for processing.

Should an employee who has been laid off and certified be subsequently recalled and laid off again, it is not necessary to seek a second certification. Eligibility criteria, including age and years of service will, however, be assessed in relation to the certified layoff.

B. How an Individual Qualifies for Benefits

In order to qualify for labour adjustment benefits, an individual must:

(a) be at least 54 years of age on the effective date of layoff, but not more than 65 years of age.

(b) be a Canadian citizen or a permanent resident in Canada.

(c) have been employed in the relevant designated industry for at least 10 of the 15 years preceding layoff and have been paid for at least 1 000 hours of employment in each of those years. (Years of service in two or more of the generally designated industries -- textile, clothing, footwear, and tanning -- will be counted as having been accumulated in the industry from which the layoff took place.)

(d) have claimed and exhausted all unemployment insurance benefits relating to the certified layoff.

(e) have no present prospect of employment, or have accepted employment with earnings less than his or her average weekly insurable earnings prior to layoff.

An employee who meets all of the above conditions except for the requirement relating to years of service may be entitled to labour adjustment benefits if it is demonstrated that he or she is in substantial compliance with the requirement and fails to meet the requirement only because of illness, disability, layoff or any other good reason.

In cases of financial hardship, benefits may be payable to individuals whose age plus years of service in the relevant designated industry totals at least 80, providing the employee has been paid for 1 000 hours of employment in that industry in each year of service.

In assessing the eligibility of individuals whose certified layoff took place in a generally designated industry, years of service accumulated in any industry which is or has been **designated generally** are taken into account. Following receipt of an application for benefits, the Canada Employment Centre must obtain proof that the employee meets the eligibility requirements outlined above. The individual must provide proof of age and citizenship. The employer will be asked to provide proof relating to years of service and the number of hours of employment for which pay was received in each of those years.

In the case of employees who are under 54 years of age on the date of layoff, an income test will be administered by the Canada Employment Centre. Decisions on financial hardship are made by the regional office of the Canada Employment and Immigration Commission.

The determination of eligibility can only be made when unemployment insurance is exhausted. At that time, the individual's prospects of

employment will be assessed. If the individual meets all eligibility criteria, he or she will be required to complete reporting cards every two weeks.

As a condition of continuing eligibility under the program, the individual's prospects of employment will be assessed at least every six months.

ABOUT THE BENEFITS

When Benefits Start

Labour adjustment benefits are payable from the date unemployment insurance is exhausted or application for labour adjustment benefits is made at the Canada Employment Centre, whichever is later. In addition, benefits are payable to qualified employees for the period between the date application for certification is made and the date certification is granted, except any weeks during that period for which the individual receives unemployment insurance.

It should be noted that there are two types of application — one for certification and one for benefits. Applications for benefits will not be deemed to be effective before certification is granted, but the application can be made before notification of certification is received. Individuals should discuss the appropriate timing of the benefits application with their local Canada Employment Centre.

When Benefits End

Benefits are payable until the individual reaches the age of 65. As a condition of continuing eligibility under the program, however, an assessment of the individual's prospects of employment will be made every six months.

Amount of Benefits

Benefits payable under the program approximate 60 per cent of average weekly insurable earnings, based on the last 20 weeks worked prior to layoff. Weeks in which an individual was not employed are not considered in this determination. Generally, labour adjustment benefits approximate the amount of unemployment insurance benefits payable following layoff. Benefits are indexed annually in accordance with the Canada Pension Plan Pension Index.

What Types of Deduction are Made from LAB Payments?

Only employment-related income is deducted from LAB payments.

For example, income earned while in receipt of labour adjustment benefits is deducted at the rate of 60 cents for each dollar earned. Income relating to past employment received while in receipt of labour adjustment benefits (e.g. employer pension benefits and severance pay) is deducted at the rate of one dollar for each dollar received.

Not deductible from labour adjustment benefits are: survivors' pensions, workmen's compensation, disability pensions, whether private or government sponsored, lottery winnings, interest income.

Canada Employment Centres will provide full details on all types of deduction, including lump sum pension payments and RRSPs.

Working While in Receipt of Labour Adjustment Benefits

Individuals who are receiving benefits under the Labour Adjustment Benefits Program will not be disqualified if they obtain employment. Sixty per cent of earnings will be deducted from LAB payments. Income must be indicated on the reporting cards submitted every two weeks.

FOR FURTHER INFORMATION

Further details on the LAB Program generally and on certification, as well as a listing of designated industries, are available from:

Labour Adjustment Review Board,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-3080

Further details on the amount of benefits, deductions, and individual eligibility criteria are available from local Canada Employment Centres.

THIS HANDBOOK IS FOR GENERAL INFORMATION ONLY. THE LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS ACT PREVAILS.

APPENDIX

Designated Industries under the Labour Adjustment Benefits Act (as of July 1984)*

1. General Designation: The industries currently designated across Canada are manufacturers of textiles, clothing and footwear, and the tanning industry. Layoffs taking place in these industries between May 1, 1978 and August 18, 1985 can be considered for certification. There is also the possibility of extending coverage to August 18, 1988.
2. Regional Designations: The industries listed below are designated in the identified regions only. Layoffs taking place in the industry in the identified region during the relevant period can be considered for certification.

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
1) Iron and Steel Mills Industries Metal Rolling, Coating and Extruding Industries	Region of Sydney, Nova Scotia, comprising the City of Sydney; Towns of Dominion, Glace Bay, New Waterford and Sydney Mines; Municipalities of Big Pond and Grand Narrows; and Indian Reserves of Eskasoni and Sydney	May 1, 1978 to March 16, 1983
2) Water Transport Industries Services Incidental to Water Transport Industry	Town of North Sydney, Nova Scotia	April 15, 1982 to March 16, 1983
3) Water Transport Industries Services Incidental to Water Transport Industry	Town of Port-aux-Basques, Newfoundland	April 15, 1982 to March 16, 1983
4) Logging Industry Pulp and Paper Industry Iron Mining (Iron Mining and Iron Pellet Manufacturing) Railway Transport (Freight Iron Ore Related)	Region of Port-Cartier, Sept-Îles and Schefferville, Québec, comprising the City of Sept-Îles; Town of Port-Cartier; land bordering Highway 138 between Port-Cartier and Sept-Îles; and Town of Schefferville	January 1, 1979 to March 16, 1983

*Additional designations may be created. Information concerning new designations, if any, can be obtained from the Labour Adjustment Review Board.

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
5) Shipbuilding Industry	Region of Tracy and Sorel, Québec, comprising the City of Sorel; Towns of Tracy and St. Joseph de Sorel; and Municipalities of Ste-Anne-de-Sorel, St-Pierre-de-Sorel, and Ste-Victoriede-Sorel	January 1, 1980 to March 16, 1983
6) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	Region of Windsor, Ontario, comprising the City of Windsor; Towns of Amherstburg; Belle River, Essex and Tecumseh; Village of St. Clair Beach; and Townships of Anderdon, North Colchester, Maidstone, Sandwich West and Sandwich South	May 1, 1978 to March 16, 1983
7) Iron Foundries Agricultural Implements Manufacturing	Region of Brantford, Ontario, comprising the City of Brantford; Town of Paris; and Township of Brantford	January 1, 1979 to July 28, 1983
8) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	City of Chatham, Ontario	May 1, 1978 to July 28, 1983
9) Logging Industry Veneer and Plywood Mills	Village of McAdam, New Brunswick	November 1, 1980 to January 28, 1984
10) Truck Body and Trailer Manufacturing Major Appliances Manufacturing	Region of Montmagny and L'Islet, Québec, comprising the City of Montmagny and Town of L'Islet; Village of L'Islet-sur-Mer; and Municipalities of Notre-Dame-de-Bonsecours de l'Islet and Cap St-Ignace	September 1, 1979 to January 28, 1984

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
11) Asbestos Mining	Region of Asbestos, Québec, comprising the Towns of Asbestos and Danville; and Municipality of Skipton	August 1, 1980 to September 29, 1983
12) Auto-related Rubber Products Manufacturing Auto Fabric Accessories Manufacturing Motor Vehicle Manufacturing Motor Vehicle Parts and Accessories Manufacturing Auto-related Glass and Glass Products Manufacturing Truck Body and Trailer Manufacturing	Region of Kitchener-Waterloo, Ontario, comprising the Cities of Kitchener and Waterloo	May 1, 1978 to April 7, 1983
13) Asbestos Mining	Region of Thetford Mines, Québec, comprising the City of Thetford Mines; Town of Black Lake; Village of Robertsonville; and Municipalities of East Broughton and Coleraine	August 1, 1980 to September 29, 1983
14) Miscellaneous Metal Mines Smelting and Refining	City of Sudbury; Towns of Capreol, Nickel Centre, Onaping Falls, Rayside-Balfour, Valley East, Walden, Alban, Noelville, St. Charles, Killarney; Townships of Cosby, Mason and Martland, Ratter and Dunnet, Hagar and Burwash, Laura and Servos	December 22, 1979 to March 31, 1984
15) Logging, Sawmills, Planing Mills and Shingle Mills, Veneer and Plywood Mills, Pulp and Paper Mills	City of Port Alberni; Villages of Tofino and Ucluelet; Subdivision A of Alberni-Clayoquot Regional District; Indian Reserves: Ahahswinis No. 1; Alberni No. 2; Clakamucus No. 2, Ehlateese No. 2; Hesquiat No. 1; Ittatsoo No. 1; Marktosis No. 15; Numukamis No. 1; Openit No. 27; Opitsat No. 1; Sachsa No. 4; Stuart Bay No. 6 and Tsahaheh No. 1	December 22, 1979 to March 31, 1984

New Designations as of July 18, 1984

Industry	Region	Applies Only to Layoffs Taking Place
1) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	That part of Saguenay Census Division No. 97 which includes the towns of Port-Cartier, Sept-Îles, and Schefferville, Québec, as well as the land bordering Highway 138 between Port-Cartier and Sept-Îles and Schefferville which is located in the Territoire du Nouveau-Québec Census Division No. 99.	March 16, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
2) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	That part of Saguenay Census Division No. 97 which includes the town of Gagnon and its surrounding area within a radius of 75 kilometres, as well as the town of Fermont and its surrounding area within a radius of 25 kilometres	January 1, 1982 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
3) Iron Ore Mines and Railway Transport (Iron ore related freight)	Towns of Labrador City and Wabush in Census Division No. 10, Subdivision D, as well as the area surrounding the town of Labrador City within a radius of 20 kilometres	January 1, 1982 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
4) Asbestos Mines	Towns of Asbestos and Danville and the municipality of Shipton in Richmond Census Division No. 35	September 29, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions
5) Asbestos Mines	Towns of Thetford Mines and Black Lake, the village of Robertsonville, and all other municipalities in Mégantic Census Division No. 27, as well as the municipality of East Broughton in Beauce Census Division No. 23	September 29, 1983 to July 18, 1985, with a possibility of two six-month extensions

Nouvelles désignations en vigueur le 18 juillet 1984

Industries	Régions	Periodes
12) Produits en caoutchouc	Région de Kitchener-Waterloo	Du 1er mai 1978 au 7 avril 1983
13) Mines d'amiant	Pour l'automobile	Accesoires en tissu
14) Mines de métal divers	Fabricants de véhicules	Automobiles
15) Exploitation forestière,	Fabricants de verre et	Accessoires de verre
scènes, rabotières, et	Fabrication de camions	Camions
fabrication de	Fabricants de véhicules	Véhicules
bardeaux, fabrication	d'automobiles	Automobiles
papier	Fabricants de pièces et	Accessoires
papier-plaque, pâtes et	Fabrication de camions	Camions
pâtes et	Fabricants de véhicules	Véhicules

Industries	Régions	Periodes
6) Produits de caoutchouc pour l'automobile	Région de Windsor (Ont.)	Du 1er mai 1978 au 16 mars 1983
7) Fonderies de fer	Région de Brantford (Ont.)	Du 1er janvier 1979 au 28 juillet 1983
8) Produits en caoutchouc pour l'automobile	Ville de Chatham (Ont.)	Du 1er mai 1978 au 28 juillet 1983
9) Exploitation forestière	Ville de MacAdam (N.-B.)	Du 1er novembre 1980 au 28 janvier 1984
10) Fabricants de carrosseries automobiles	L'Islet (Québec), comprenant la ville de Montmagny et la ville de L'Islet-Mer et les localités de L'Islet-Sur-Mer et les villages de Cap-Saint-Jeanacé et de Bonsecours de l'île de Montréal	Du 1er septembre 1979 au 28 janvier 1984
11) Mine d'amiant	Région d'Asbestos (Québec), comprenant les localités d'Asbestos et de Danville, ainsi que la municipalité de Skipton	Du 1er août 1980 au 29 septembre 1983

„L'liste des secteurs d'activité qui ont été désignés au 18 juillet 1984. D'autres secteurs d'activité peuvent être désignés. Dans ce cas, il faudrait s'adresser à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs pour de plus amples renseignements.

2. **Designations régionales :** les secteurs d'activité suivants ne sont designés que dans des régions déterminées. Les mises à pied qui surviennent dans ces industries, dans les régions mentionnées, peuvent être certifiées si elles surviennent pendant la période indiquée.

1. Secteurs d'activité designés à l'échelle nationale : les secteurs d'activité actuellement designés dans tout le Canada sont les industries du textile et du vêtement, de la chaussure et du tannage. Les mises à pied qui surviennent dans ces secteurs, entre le 1^{er} mai 1978 et le 18 août 1985 peuvent être certifiées. Il est possible que cette période soit prolongée jusqu'au 18 août 1988.

Les secteurs d'activité designés en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*.

CE GUIDE SERA TITRE D'INFORMATION SEULEMENT. C'EST LE TEXTE DE LA LOI SUR LES PRÉSTATIONS D'ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS QUI PREVAUT.

Pour de plus amples renseignements au sujet du taux des prestations d'adaptation, des déductions et des critères d'admissibilité, veuillez vous adresser au centre d'emploi du Canada le plus près de chez vous.

Pour de plus amples renseignements au sujet du Programme d'aide à l'adaptation pour les travailleurs en général, et sur le processus de certification en particulier, on doit s'adresser à l':

RENGÉNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

La personne qui obtient un emploi alors qu'elle reçoit des prestations d'adaptation ne perd pas son admissibilité. Toutefois, 60 pour cent des gains seraient déduits du montant des prestations. Toute rémunération doit donc être déclarée dans le rapport qu'il faut remplir toutes les deux semaines.

Par contre, le revenu tiré de prestations aux survivants, aux accidents du travail, aux invalides, de sources privée ou gouvernementale, n'est pas déductible. Cela vaut également pour l'intérêt sur le revenu, et les gains d'une loterie. Les centres d'emploi du Canada peuvent fournir de plus amples renseignements quant aux déductions.

Par exemple, un montant de soixante cents est déduit pour chaque dollar de revenu que reçoit le prestataire. Dans le cas d'un revenu tiré d'un emploi précédent, par exemple de prestations de retraite, d'indemnités de cessation d'emploi, etc., un dollar est déduit pour chaque dollar reçu à ce titre.

Le montant hebdomadaire des prestations d'adaptation peut être réduit en fonction des revenus régus d'un emploi.

Les déductions possibles

Le taux de prestations d'adaptation pour les travailleurs est fixé à 60 pour cent des gains hebdomadaires moyens assurables de l'employé, calculé sur les gains des 20 dernières semaines d'emploi avant la mise à pied. On ne tient pas compte, pour ce calcul, des semaines où l'employé n'occupe pas un emploi. En règle générale, les semaines où l'employé n'occupe pas équivautent aux prestations d'assurance-chômage reçues après la mise à pied. Les prestations sont indexées conformément à l'index du régime de pensions du Canada.

Le montant des prestations

Les prestations d'adaptation ne sont plus payables après la semaine où l'employé qui était admissible atteint ses 65 ans. Par ailleurs, chaque cas d'admissibilité est revu au moins tous les six mois afin de s'assurer que le prestataire n'a pas d'emploi en vue. Cela permet de maintenir une mesure de soutien du revenu de dernier ressort.

L'expératation des prestations

Rappelons d'abord que la première pour obtenir la certification, la seconde pour recevoir les prestations. Une demande de prestations n'a pas cours tant que la certification n'a pas été obtenue, mais elle doit être soumise dès la mise à pied. On vous conseille de vous informer auprès d'un centre d'emploi du Canada pour savoir quand présenter votre demande de prestations.

Les prestations d'adaptation pour les travailleurs sont versées lorsqu'elles sont travaliées pour les personnes d'assurance-chômage soit épuisées ou que l'employé présente une demande de prestations au centre d'emploi, soit la plus éloignée de ces dates. De plus, les personnes qui satisfont aux critères d'admissibilité peuvent recevoir des prestations pour la période entre la date de leur demande et celle où l'Office a certifié leur mise à pied, sauf pour les semaines pendant lesquelles des prestations d'assurance-chômage leur furent versées.

Le versement

LES PRESTATIONS

Le dévaluation de l'admissibilité et le versement des prestations d'aide ne peuvent se faire que lorsqu'elles sont épuisées. C'est à ce moment aussi qu'on examine les perspectives d'emploi du demandeur. Enfin, si l'individu satisfait à toutes les conditions d'admissibilité, il devra remplir un rapport toutes les deux semaines. De plus, les centres d'emploi du Canada reexaminent, au moins tous les six mois, la situation de chaque prestataire afin de s'assurer qu'il n'a pas d'emploi en vue.

Dans les cas d'emploiés âgés de moins de 54 ans à la date de la mise à pied, le centre d'emploi du Canada évalue les revenus du demandeur. Les décisions reposant sur les difficultés financières du demandeur sont prises au bureau régional de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

En déterminant l'admissibilité d'une personne mise à pied d'un secteur des services le demandeur a été remis à cours de chaque année. Il devra faire partie des années de service et des heures pour fournir les preuves d'âge et de citoyenneté, mais c'est à l'employeur d'empêcher remplir toutes les conditions précitées. C'est à l'employeur de présenter, le centre d'emploi du Canada doit recevoir la déclaration d'accrue de service accumulées dans toute l'industrie. Avec la demande de l'activité désignée à l'échelle nationale, on tient compte de ses années de service aux travailleurs dans le secteur d'activité totale de l'industrie. Le centre d'emploi du Canada doit recevoir la déclaration d'accrue de service accumulées dans toute l'industrie, on tient compte de ses années d'activité désignée à l'échelle nationale, on tient compte de ses années de service aux travailleurs dans toute l'industrie.

De plus, dans les cas de graves difficultés financières, des prestations de l'État sont égales à l'âge et le secteur d'activité au cours de chaque année. De plus, à condition qu'il ait payé pour au moins 1 000 heures de travail dans ce secteur d'activité au cours de chaque année.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie. Il peut être versées aux travailleurs dont la somme de leur âge et de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

De plus, dans les cas de graves difficultés financières, des prestations de l'État sont égales à l'âge et le secteur d'activité au cours de chaque année. De plus, à condition qu'il ait payé pour au moins 1 000 heures de travail dans toute l'industrie, on tient compte de ses années de service aux travailleurs dans toute l'industrie.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

Par ailleurs, un employé qui remplit toutes les conditions précitées, sauf celle des années de service, peut quand même être admissible aux prestations s'il démontre qu'il satisfait en grande partie à cette exigence mais qu'il ne la remplit pas par suite de maladie, d'incapacité, de mise de leurs années de service dans le secteur d'activité totale de l'industrie.

B. Comment obtenir des prestations

Évalués en fonction de la mise à pied pour laquelle la certification a été obtenue.

Un employé mis à pied et certifie n'a pas à demander une nouvelle certification s'il est rappelé au travail et remis à pied. Les critères d'admissibilité, y compris l'âge et les années de service, seront toutefois

Il faut comprendre que la certification ne fait que permettre à une personne de demander des prestations d'aide à l'adaptation. Alors qu'une demande de certification peut être soumise par un tiers au nom d'un groupe d'employés, la demande de prestations doit être faite par la même personne elle-même à un centre d'emploi du Canada. Les centres d'emploi ne sont pas obligés d'accepter des demandes de prestations de la part d'individus que l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs n'a pas certifiés. Toutefois, en général, les centres acceptent les demandes anticipées. Les demandes anticipées apportent l'Office et des centres d'emploi du Canada doivent être envoyées au plus tard une semaine après la date de la mise à pied afin d'allouer plus de temps à l'administration.

La certification entre en vigueur le jour où l'Office aide à l'adaptation des travailleurs approuve la demande. Les décisions sont communiquées aux demandeurs après les réunions de l'Office. De plus, tout employé qui satisfait au critère d'âge est informé, par écrit, que l'Office l'a certifiée.

Quel est le sens de la certification ?

- Si l'il s'agit d'une fermeture de l'établissement, il faut si possible fournir le nom de l'administrateur, du syndic, du secrétaire et du représentant syndical, le cas échéant.

- La date de la mise à pied, pour chaque employé touche, doit comprendre l'annexe, le mois et le quantième. Quand les employés ont été mis à pied, à plusieurs reprises, c'est la dernière date, habituellement le dernier jour travaillé, qui faut indiquer. Il y a toutefois des exceptions, par exemple lorsqu'un employé, au lieu d'un préavis de mise à pied, reçoit une remunération qui est considérée comme gains imposables pour les fins de l'assurance-chômage. La paye de vacances versée à un employé après son dernier jour de travail rapporte la date de sa mise à pied s'il est considéré que la relation employeur-employé continue jusqu'à l'expiration de la période des vacances.

- La liste complète de tous les employés mis à pied, donneant leurs noms, adresses, numéros d'assurance sociale, dates de naissance et dates des missions à pied doit accompagner la demande de certification. Il ne faut pas oublier les employés mis à pied qui n'ont pas l'agréement requis ou qui ne compéteront pas les années de service exigées. En effet, même si quelques employés seulement auront droit aux prestations, l'Office requiert une liste complète des employés mis à pied.

compte de l'impact de la concurrence due aux importations. Il n'est pas nécessaire toutefois de fournir des données statistiques sur les importations.

COMBIEN OBÉIR À CERTIFICATION ?

Tout employé mis à pied peut s'adresser à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs pour obtenir une certification. De même, l'employeur, le syndicat, un comité d'adaptation de la main-d'œuvre, ou toute autre personne intéressée peut faire une demande de certification au nom d'un individu ou d'un groupe d'employés mis à pied. Les intéressés peuvent procurer des formulaires de demande auprès des centres d'emploi du Canada, des bureaux régionaux de Travail Canada ou de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

On peut remplir les formulaires à cet effet ou faire la demande par écrit. Dans les deux cas, la personne qui soumet la demande doit la signer pour que l'Office en tienne compte. Il n'est pas possible de soumettre une demande par téléphone. Le Secrétariat de l'Office, sur réception d'une demande de certification, mène une enquête dont les conclusions servent de base à la prochaine réunion de l'Office. Ces réunions ont habituellement lieu toutes les quatre ou six semaines.

1. L'Office, est le seul organisme autorisé à rendre des décisions concernant les certifications. Il peut révoquer, modifier ou réviser ses décisions concernant ces certifications. Il peut réviser ses décisions concernant les certifications, si il peut démontrer que les décisions sont finales et sans appel mais il ne peut pas modifier ou révoquer une décision si celle-ci a été rendue conformément à la Loi sur la Cour fédérale.

C'est pourquoi on doit indiquer clairement dans le formulaire ou la lettre qu' il s'agit d'une demande de certification. Le nom et l'adresse de l'établissement doivent y figurer, de même que le nom du représentant de l'entreprise qui est en mesure de donner de plus amples renseignements. De plus, la demande doit, autant que possible, fourrir des renseignements supplémentaires.

- Une description des produits fabriqués ainsi que la nature des activités.
- Le nombre d'employés avant les mises à pied et leur nombre actuel. Cela comprend les travailleurs salariés et ceux payés à l'heure. Pour les établissements qui connaissent des fluctuations régulières du nombre d'employés, il est utile de donner un aperçu du nombre d'employés à des intervalles réguliers. Les réductions de personnel attribuables aux retraites et aux démissions devraient aussi être signalées.
- Une application des raisons qui ont motivé les mises à pied. Si une restructuration de l'établissement en est la cause, il serait utile de préciser la nature de la réorganisation. On doit aussi indiquer si l'établissement regoit une aide financière du gouvernement du Canada. Si une baisse des ventes ou des bénéfices est la cause des mises à pied, il conviendrait de tenir compte de la nature de la réorganisation.

Si une mise à pied a lieu dans un établissement et que l'employeur décide de modifier le groupe touché, en mettant, par exemple, à pied des travailleurs âgés et en embauchant des employés plus jeunes, les travailleurs âgés n'obtiendront pas leur certification. C'est que, dans ce cas, les mises à pied seraient dues à une modification des compositions de la main-d'œuvre plutôt qu'aux transformations économiques qui ont amené la désignation de ce secteur d'activité. Une fois que la mise à pied a eu lieu et que les employés touchés ont obtenu leur certification, il n'est pas possible de substituer le nom d'un employé à un autre.

Pour ce qui est de la désignation régionale d'un secteur d'activité, les transformations économiques doivent être importantes, de nature non cyclique et être la cause d'une diminution considérable des emplois dans ce secteur d'activité de la région.

Pour qu'un secteur d'activité soit désigné à l'échelle nationale, les transformations économiques doivent être de nature non cyclique et être dues à la concurrence de l'importation ou à une restructuration industrielle (y compris les changements technologiques) et cela à la suite de la mise en oeuvre de politiques ou de programmes du gouvernement canadien.

Les mises à pied résultent de transformations économiques qui font que ce secteur d'activité a été désigné.

Dans le calcul d'une mise à pied touchant 10 pour cent ou 50 des employés de l'entreprise, on ne tient pas compte de ceux qui ont pris leur retraite, qui ont été renvoyés ou qui ont démissionné.

Quand 10 pour cent des employés ont été mis à pied au cours d'une période de moins de 12 mois, les employés mis à pied pendant le reste de cette même période pourront être certifiés si les mêmes conditions de cette même période doivent être remplies pour qu'une nouvelle période de 12 mois soit reconnuée.

Parce qu'une réduction du nombre des employés doit effectivement sauver en lieu pour que la mise à pied soit certifiée, tout employé mis à pied qui a été remplacé par un autre employé ne peut pas obtenir une certification. De même, lorsqu'une mise à pied a eu lieu mais que le nombre d'employés ne diminue pas par suite de rappels au travail ou de nouveaux embauchages, une certification ne peut pas être accordée.

Ce critère répond à l'intention de la Loi qui est d'offrir une aide à l'adaptation qu'ont des personnes à pied importantes qui lieu et qu'elles ne sont pas de nature cyclique.

(c) Le nombre des employés de l'établissement doit avoir été réduit par suite de mises à pied, sur une période de 12 mois, d'au moins 12 mois à partir de la date de mise à pied.

Même si une industrie n'est plus désignée, un employé mis à pied pendant la période de désignation peut être certifié.

Les industries peuvent être désignées rétroactivement, dans lequel cas des meses à pied qui ont eu lieu après la date rétroactive peuvent être certifiées. Toutes les désignations générales actuelles sont éte au 1er mai 1978. On trouvera en annexe la liste des secteurs d'activité dont la désignation régionale est actuellement en vigueur. En cas de doute, on doit s'adresser au Secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

Dans le cas des désignations régionales, c'est le Cabinet fédéral qui décide des industries qui seront incluses. Ici encore, l'Office se fonde sur les codes de classifications types des industries.

En ce qui concerne les désignations générales, c'est-à-dire l'industrie du textile, du vêtement, de la chaussure et du tannage, il existe des restrictions quant aux compositions des secteurs d'activité pour lesquelles l'Office découleut des définitions des secteurs d'activité pour lesquelles l'Office utilise le code des classifications types des industries.

L'Office décide à l'adaptation des travailleurs détermine si un établissement fait partie d'un secteur d'activité désigné en tenant compte de la période de désignation de ce secteur.

(b) L'établissement où la mise à pied a lieu doit faire partie d'un secteur d'activité désigné.

Même si la date précise de la mise à pied n'a pas effectivement eu lieu, la certification sera accordée ou non, tant que la mise à pied n'a pas effectivement eu lieu par certains personnes d'être mises à pied.

Prévoyant la mise à pied de certains employés ou l'acceptation de travail, la loi permet la négociation d'entente supplémentaires entre employés et employeur — de décider quels et en tenant compte de la convention collective — le cas échéant, il revient à l'employeur — de concerter avec le syndicat, le cas échéant, volontaire par certains personnes d'être mises à pied.

Même si la date précise de la mise à pied est connue d'avance, comme dans le cas d'une fermeture d'entreprise, l'Office ne peut pas accorder la certification, ni même donner un avis à savoir si une certification sera accordée ou non, tant que la mise à pied n'a pas effectivement eu lieu.

La loi prévoit que la mise à pied doit avoir eu lieu pour que la certification soit accordée.

(a) L'employé a été mis à pied

L'Office, en vertu de l'article 11 de la loi peut accorder la certification quand les conditions suivantes sont remplies :

Quelles sont les conditions d'admissibilité ?

Les demandes de certifications doivent être adressées à l'Office qui, à la suite d'une enquête, accordera ou non la certification et informera le ministère du travail, se charge des enquêtes.

Le Secrétariat de l'Office, fourni par le ministère du travail, suit les demandes et la CEC de ces décisions. Le Secrétariat de l'Office, fourni par le ministère du travail, se charge des enquêtes.

Contraintement aux programmes précédents qu'il possède depuis chacun leur propre réglementation, la Loi actuelle permet d'aider les personnes âgées économiques de nature non-cyclique. En effet, la Loi prévoit que les industries tout secteur d'activité qui connaît une importante transformation dans tout secteur d'activité permet d'aider les personnes âgées soit celles qui possèdent des emplois mis à disposition à une autre nature non-cyclique soit à cause de la concurrence de l'importation, soit à cause d'une restructuration industrielle, y compris les changements technologiques, mis en œuvre conformément à des programmes ou à des politiques du gouvernement, mis en œuvre conformément à des programmes ou à des activités. Les déesignations générales actuellement en vigueur sont celles provoquent une diminution considérable des emplois dans ce secteur industriel ou secteur d'activité important pour une région donnée. On trouvera la liste complète des déesignations régionales et leur date d'entrée en vigueur en annexes. Ainsi, d'autres déesignations, on pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. Les déesignations sont faites en vertu d'un décret du Gouverneur en conseil, à la demande du ministre du Travail. Toute requête de désignation doit donc être adressée au ministre du Travail.

Le Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs est administré conjointement par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs et par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs est

Qui l'accorde ?

A. La certification

Les désignations sont faites en vertu d'un décret du Gouverneur en conseil, à la demande du ministre du Travail. Toute requête de désignation doit donc être adressée au ministre du Travail.

On peut désigner un secteur d'activité régionale lorsqu'une industrie ou une région connaît d'importantes transformations économiques qui entraînent une diminution considérable des emplois dans un secteur d'activité important pour une région donnée. On trouvera la liste complète des déesignations régionales et leur date d'entrée en vigueur en annexes. Ainsi, d'autres déesignations, on pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

On peut désigner un secteur d'activité régionale lorsqu'une industrie ou une région connaît d'importantes transformations économiques qui entraînent une diminution considérable des emplois dans un secteur d'activité important pour une région donnée. On trouvera la liste complète des déesignations régionales et leur date d'entrée en vigueur en annexes. Ainsi, d'autres déesignations, on pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

On peut désigner un secteur d'activité régional lorsqu'une industrie ou une région connaît d'importantes transformations économiques qui entraînent une diminution considérable des emplois dans un secteur d'activité important pour une région donnée. On trouvera la liste complète des déesignations régionales et leur date d'entrée en vigueur en annexes. Ainsi, d'autres déesignations, on pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs.

1. Désignation des secteurs d'activité

Le secteur d'activité désigne soit à l'échelle nationale, soit à l'échelle régionale. Un secteur d'activité peut être désigné d'une façon

2. L'administration du programme

A. La certification

Qui l'accorde ?

Le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs est administré conjointement par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs et par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs est

- avoir été certifiée à pied par une entreprise qui fait partie d'un secteur d'activité désigné;
- avoir été certifiée par l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs; et
- avoir été déclarée par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada admissible aux prestations en vertu des critères individuels d'admissibilité.

Pour avoir droit aux prestations d'adaptation une personne doit :

COMMENT FONCTIONNE LE PROGRAMME

Le recours au Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs ne peut se faire qu'après que les mises à pied ont effectivement eu lieu. La loi ne permet de déterminer l'admissibilité que lorsqu'e certaines conditions ont été satisfaites. Il n'est donc pas possible de dire, d'avance, si certaines personnes devront être mises à pied devant un fait admissible. Il n'est pas non plus de l'intention de cette loi d'aider les employeurs à modifier les compositions de leurs effectifs ouvriers. Le Programme ne fait pas partie des mesures de création d'emplois. C'est pourquoi il n'entre en jeu que lorsqu'il est bien évident qu'il y a eu réduction du nombre de travailleurs dans l'entreprise.

Il faut bien comprendre que le Programme de prestations d'adaptation pour travailleurs n'est pas un programme de retraite anticipée et que le gouvernement fédéral ne l'a pas mis au point pour encourager les retraites anticipées. Les prestations constituent une source de revenus quand les prestations d'assurance-chômage sont épuisées; elles servent d'aide à l'adaptation pluriel que l'admission un revenu garanti jusqu'à l'âge de 65 ans. Il est à noter que l'admission à ces prestations est sujette à une révision périodique des possibilités d'emploi de chaque prestataire par les centres d'emplois du Canada. Cette révision se fait tous les six mois.

Le programme de prestations en est un de dernier recours pour les travailleurs âgés qui ne peuvent bénéficier des autres mesures d'aide à la mobilité temporaire, les allocations accrues à la remunération, les projets d'adaptation telles subventions portatives à la retraite, les subventions portatives à la mobilité temporaire, les allocations spéciales. Ce programme interresse donc les personnes qui, pour une raison ou une autre, ne sont admissibles à aucun des autres programmes d'aide.

Le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs, s'applique à certains secteurs d'activité telles que les travailleurs, soit dans tout le Canada soit dans certaines régions seulement. Il offre une protection aux travailleurs âgés, mis à pied de l'agriculture, qui ont une ligne de travail à des industries déclinantes, et qui ont une difficulté particulière à faire face au chômage.

LE PROGRAMME : CE QU'IL EST ET CE QU'IL N'EST PAS

HSI/URDQUE DU PROGRAMME DE PRESTATIONS D'ADAPTATION POUR LES TRAVAILLEURS

En 1972, le gouvernement canadien adoptait son premier programme d'aide aux travailleurs âgés mis à pied. La politique sur le textile et le vêtement élaboree à cette époque avait pour but d'aider ces deux industries à améliorer leur situation sur le marché afin qu'elles soient capables, à la longue, d'offrir des emplois stables à un plus grand nombre de Canadiens. On n'ignorait pas qu'une telle politique de reconstruction pouvait avoir des conséquences négatives pour certains travailleurs de ces secteurs. On savait que la majorité des travailleurs touchés par ces changements se trouveraient un autre emploi avec l'aide des agences de placement, des services d'orientation, des programmes de formation et de retablissement, des centres d'emploi du Canada, les travailleurs plus âgés des centres d'emploi du Canada, les travailleurs plus âgés rencontreraient certaines difficultés les empêchant de profiter au maximum de ces services.

En 1978, le programme a été étendu aux travailleurs âgés des industries de la chaussure et du tannage mis à pied par suite de la restructuration qu'exigeait la stratégie relative à ces deux secteurs d'activité.

Ce guide a été préparé à l'intention des employeurs, des syndicats, des comités communautaires d'adaptation, des unités d'adaptation de la main-d'œuvre, de même que pour toute personne agissant au nom d'employés qui ont été mis à pied. Il s'adresse aussi à toute personne qui cherche à obtenir des prestations en vertu du Programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs.

Cette brochure décrit brièvement le Programme, rappelle ses origines et explique sa raison d'être. Elle identifie les personnes à qui est destiné le programme d'aide, enumère les critères d'admissibilité prescrits par la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs et soutient elle-même les procédures à suivre pour obtenir des prestations. On y tient compte des amendements apportés à la Loi, le 30 novembre 1983.

Nous espérons que ce guide vous aidera à mieux comprendre le programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs et facilitera les démarches aux personnes qui peuvent en bénéficier.

INTRODUCTION

Introduction	1
Historique du programme de prestations d'adaptation pour les travailleurs	3
Le programme : ce qu'il est et ce qu'il n'est pas	5
Comment fonctionne le programme	5
1. Désignation des secteurs d'activité	6
2. L'administration du programme	6
A. La certification	6
Qui l'accorde ?	6
Quelles sont les conditions d'admissibilité ?	7
Comment obtenir la certification ?	11
Que signifie la certification ?	12
B. Comment obtenir des prestations	13
Le versement	14
Le expiration des prestations	14
Le montant des prestations	14
Les deductions possibles	15
Renseignements supplémentaires	15
Annexe	17
Centres d'activité designés en vertu de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs	17

Imprimé au Canada

No de cat. de Travail Canada L44-1318/84B

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

5

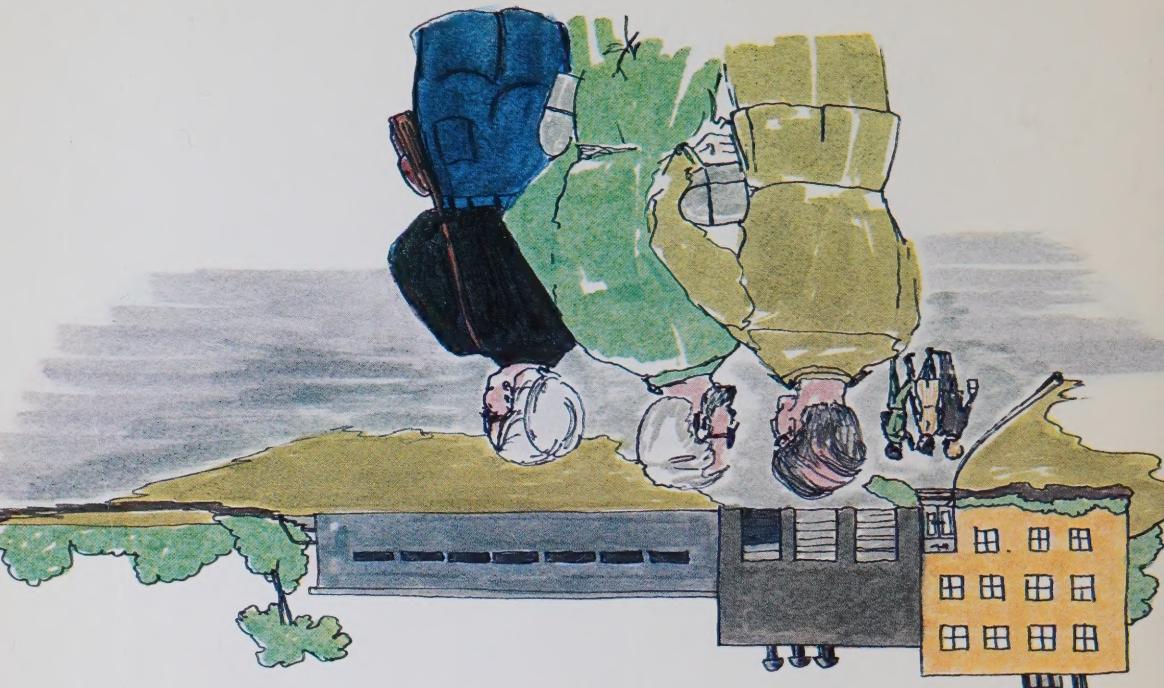
5

5

5

GUIDE DU
Programme de
Prestations
d'adaptation
pour les
travailleurs

Canada



Guide du
Programme de
Prestations
d'adaptation
pour les
travailleurs

